



Consejo de Administración

312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/POL/3

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007

Presentación resumida

Resumen

En este documento se presenta una visión de conjunto del seguimiento de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.ª reunión (2007), con especial hincapié en el curso dado por la Oficina a esas conclusiones ¹. En él se expone el nuevo marco estratégico elaborado por la Oficina y se destacan algunos de los principales logros, impactos y enseñanzas extraídas de la aplicación de ese marco. También se describe la labor en curso y los retos pendientes.

Repercusiones en materia de políticas

Sí.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Repercusiones financieras

Ninguna.

Decisión requerida

Este documento tiene por objeto recabar asesoramiento sobre la orientación futura del Programa de Empresas Sostenibles.

¹ En el capítulo 4 del documento de la OIT: *Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa*, Informe para el punto recurrente sobre el empleo, 2010 (Informe VI), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010 se incluye una presentación similar del seguimiento de las conclusiones e información adicional.

Seguimiento requerido

Ninguno.

Unidad autora

Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENTERPRISE).

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.312/POL/13.

Las nuevas orientaciones proporcionadas en las conclusiones de la CIT

1. El Consejo de Administración inscribió en el orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) un punto relativo a la promoción de empresas sostenibles como medio para lograr el empleo productivo y el trabajo decente en el marco más amplio del desarrollo sostenible.
2. Inspirándose en las tendencias más recientes en el ámbito del desarrollo sostenible, el desarrollo del sector privado y el civismo empresarial, las conclusiones adoptadas por la CIT en esa reunión suponen profundos cambios en la forma en que se ha de percibir y poner en práctica el desarrollo empresarial. En particular, en esas conclusiones:
 - se estructura una visión nueva, global e integrada por la que se establecen vínculos con y entre las tres dimensiones de la sostenibilidad (el desarrollo social, el desarrollo económico y la protección del medio ambiente);
 - se definen dos nuevos pilares principales (un entorno propicio para las empresas sostenibles y prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo); y
 - se identifican diversas vías específicas para el desarrollo de los enfoques existentes y nuevos ámbitos para la creación de conocimientos y la formulación de orientaciones prácticas ².

Llevar a la práctica los nuevos conceptos y orientaciones: el Marco Estratégico del Programa de Empresas Sostenibles

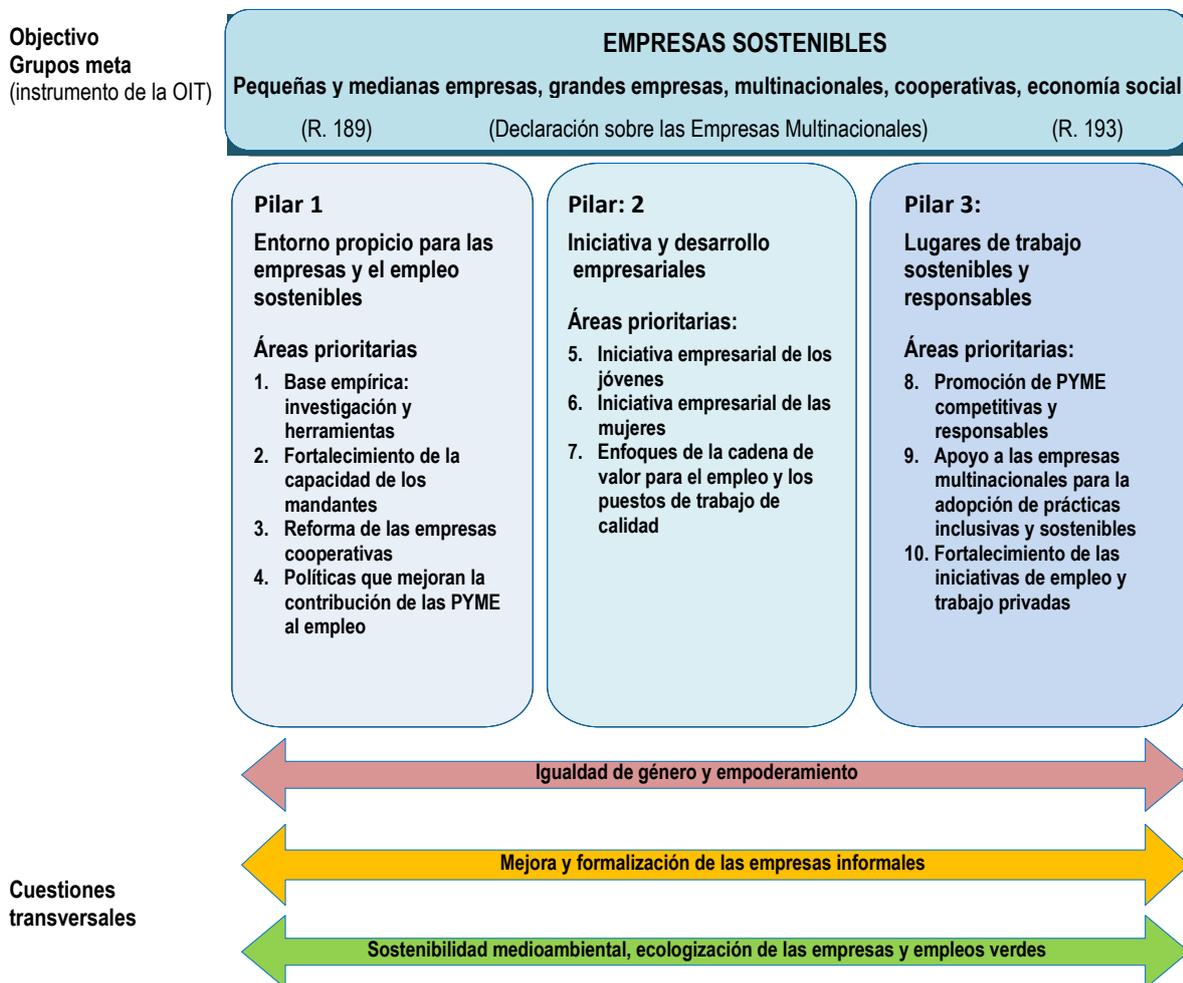
3. Las conclusiones de la CIT de 2007 han cambiado radicalmente el enfoque de la Oficina en materia de desarrollo empresarial, tanto conceptualmente como en la práctica. En vista del nuevo paradigma que se desprende de las conclusiones, el Director Ejecutivo del Sector de Empleo procedió a un examen exhaustivo del programa anterior de la OIT y emprendió el diseño de una nueva estrategia, aplicando un enfoque altamente participativo.
4. El marco estratégico resultante ³ para la puesta en práctica del concepto de empresa sostenible acordado por la CIT tiene por objeto:
 - crear un entorno propicio para las empresas sostenibles;
 - ayudar a las empresas a establecerse y prosperar en ese entorno mediante la promoción de la iniciativa y el desarrollo empresariales; y
 - ayudar a las empresas a adoptar prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.

² <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/pr-15.pdf>.

³ *The Sustainable Enterprise Programme: Strategic Framework*, OIT, Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa, 2010, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_142873.pdf.

5. Esos objetivos constituyen los tres pilares que sustentan la estrategia de la OIT, que están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. En el gráfico 1 se ofrece una visión esquemática de esos pilares, así como de las diez áreas de trabajo específicas y las tres cuestiones transversales que se identifican en la estrategia. El primer pilar está relacionado con la asistencia a los Estados Miembros para evaluar y en caso necesario adaptar las políticas, leyes y reglamentos a fin de fomentar la inversión y la creación y crecimiento de empresas sostenibles. El segundo pilar se centra en la función que desempeñan los empresarios y en las diversas maneras en que los Estados Miembros y los mandantes pueden ayudarles a sacar el máximo partido a los entornos propicios para la creación y el crecimiento de empresas que generen más y mejores empleos. El tercer pilar hace referencia a la calidad del entorno de trabajo y la productividad, que son elementos que están integrados en los otros dos pilares, pero que también se deben promover de manera efectiva a escala de la empresa.

Gráfico 1. Marco estratégico del Programa de Empresas Sostenibles de la OIT



6. En cada pilar se han identificado áreas de trabajo a las que la Oficina ha de prestar mayor atención. La igualdad de género, las empresas en la economía informal y la sostenibilidad medioambiental son cuestiones transversales que están presentes en todos los componentes de la estrategia. El objetivo es combinar los elementos pertinentes de los tres pilares para prestar una asistencia personalizada e integrada a los Estados Miembros.

7. La estrategia para la promoción de las empresas sostenibles se incorporó al Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2010-2015 como parte de la misión más amplia de la OIT de promover el trabajo decente para todos. Los tres pilares están reflejados en el Resultado 3 (empresas sostenibles) del plan de trabajo basado en los resultados de la Oficina, y están contemplados en los Programas de Trabajo Decente por País a través de cuatro indicadores:
- indicador 3.1: entorno propicio;
 - indicador 3.2: promoción de la iniciativa y del desarrollo empresariales;
 - indicador 3.3: prácticas responsables en el lugar de trabajo;
 - indicador 3.4: entorno propicio para la inversión extranjera directa y prácticas responsables en el lugar de trabajo en el ámbito de las empresas multinacionales.
8. También hay contribuciones significativas en relación con otros resultados.
9. En la práctica, en casi todos los Programas de Trabajo Decente por País se hace referencia al desarrollo empresarial. En dos tercios de los 78 países que han desarrollado íntegramente ese tipo de programas, las empresas sostenibles figuran entre las tres prioridades principales. La demanda es especialmente alta en lo relativo al desarrollo empresarial en beneficio de los jóvenes, las mujeres y los grupos excluidos. Por el contrario, el indicador 3.4 se ha tenido muy poco en cuenta, un problema que deberá abordarse en el próximo examen de la estructura de resultados de la OIT.
10. Los tres pilares constituyen también el principio organizativo del programa de investigación, desarrollo y creación de capacidad de la Oficina, que se refleja en el Programa y Presupuesto a través del producto global relativo a las empresas sostenibles.

Pilar 1: Entornos propicios

11. La OIT ha ampliado considerablemente su labor en el ámbito de la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, de conformidad con los párrafos 10 y 24, 1) de las conclusiones de la CIT y con el pilar 1 del Marco Estratégico. En esta labor participan tres unidades del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENTERPRISE), el Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas, el Programa de Cooperativas y el Programa de Empresas Multinacionales. Cerca de un tercio de los meses de trabajo del personal profesional de este Departamento se dedica a este pilar.
12. Sumándose al énfasis que las conclusiones de la CIT otorgan a la coherencia de las políticas nacionales e internacionales, la Oficina ha desempeñado un papel activo en ambos planos.
13. La crítica relativa al indicador sobre empleo de trabajadores (EWI) utilizado en la serie de informes *Doing Business*, publicados por la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Grupo del Banco Mundial, así como la revisión de las *Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales*, publicadas por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), fueron logros importantes en materia de coherencia internacional de las políticas, en consonancia con las conclusiones de la CIT. El EWI ha recibido críticas de numerosos interesados, pero la crítica técnica de la Oficina, preparada por el Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo, en colaboración con EMP/ENTERPRISE, influyó a la hora de defender la conveniencia de un «triple

balance» (resultados financieros, sociales y ambientales) que incluyera la inversión en la fuerza de trabajo. El Grupo del Banco Mundial retiró el EWI del ejercicio de clasificación global del informe *Doing Business* y estableció que no se debía utilizar el EWI como base para el asesoramiento sobre políticas a escala nacional. Además, empezó a elaborar un indicador de protección de los trabajadores e invitó a la OIT a colaborar en su elaboración. La Oficina también ha participado con éxito, en colaboración con la OCDE, en la revisión de 2011 de las *Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales*, que reflejan de manera íntegra la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) e incluyen una referencia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) ⁴.

14. La Oficina también participa activamente en el Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial (DCED) ⁵, que aúna a la CFI y el Grupo del Banco Mundial, los organismos de las Naciones Unidas y los donantes bilaterales, y sirve de foro para el intercambio de experiencias y el establecimiento de buenas prácticas en el ámbito del desarrollo empresarial. La contribución de la Oficina a las orientaciones para los donantes preparadas por el DCED en lo referente a la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles introdujo una perspectiva de trabajo decente en ese documento ⁶.
15. En el plano nacional, un paso importante en la puesta en práctica de las conclusiones de la CIT ha sido el desarrollo de una metodología completa pero flexible para efectuar evaluaciones relativas a un entorno propicio para las empresas sostenibles, sobre la base de las 17 condiciones para la promoción de las empresas sostenibles contenidas en las conclusiones. La evaluación tiene por objeto presentar las ventajas e inconvenientes relativos del entorno propicio de un país a lo largo del tiempo, y compararlos con los de otro país con un grado de desarrollo similar. Sobre esta base se pueden identificar prioridades para la mejora y recomendaciones en materia de políticas.
16. La metodología de evaluación prevé una gran variedad de indicadores extraídos de fuentes secundarias correspondientes a cada una de las 17 condiciones. La recopilación de indicadores procedentes de fuentes publicadas se complementa con una encuesta de opinión personalizada con preguntas relativas al conjunto de las 17 condiciones o a varias de ellas. Junto con información procedente de las entrevistas individuales y los grupos de discusión con las partes interesadas del sector público y privado, incluidos los interlocutores sociales, se elabora una evaluación integrada y pormenorizada del entorno propicio. Durante el proceso de evaluación se debaten con regularidad las recomendaciones enumeradas en el anexo de las conclusiones de la CIT, y se aprovechan las oportunidades para promoverlas, incluidas las mejores prácticas en los ámbitos pertinentes. Se celebran debates sobre las normas internacionales del trabajo en paralelo a la discusión de cuestiones sobre la legislación nacional relacionadas con el mundo del trabajo. Cabe destacar que en los debates se aborda sistemáticamente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.

⁴ Esta labor se ha llevado a cabo bajo la dirección de la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración. Se ha sometido un documento con información adicional al Segmento de Empresas Multinacionales (documento GB.312/POL/13).

⁵ Véase: <http://www.enterprise-development.org/>.

⁶ *Apoyo a las reformas del entorno empresarial: Guía práctica para agencias de desarrollo*, DCED, edición de 2008, véase: <http://www.enterprise-development.org/page/guidelines>.

17. Todo el proceso se realiza junto con y a través de uno de los interlocutores sociales, o de ambos, habida cuenta de que el objetivo central consiste en fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para emprender evaluaciones posteriores y utilizar los estudios como base empírica y plataforma para defender las reformas. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) ha elaborado una herramienta de acompañamiento⁷ con objeto de ayudar a las organizaciones de empleadores a incorporar los resultados de las evaluaciones en sus esfuerzos para la promoción de las políticas y la creación de capacidad.
18. La metodología se ha puesto a prueba en diversos países, incluidos Swazilandia e Indonesia. En Swazilandia se llevó a cabo a través de la colaboración entre el Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas, ACT/EMP y la Federación de Empleadores y Cámara de Comercio de Swazilandia. En Indonesia, los esfuerzos encaminados a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles se desarrollaron a partir del plan de acción tripartito incluido en el Pacto para el Empleo de Indonesia y se llevan a cabo de manera conjunta por el Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y las cuatro principales confederaciones sindicales de Indonesia. La aplicación de la metodología está muy avanzada en Omán, Mongolia y Botswana, y ya se ha iniciado en Barbados. La metodología se está aplicando con carácter sectorial en Kirguistán y Ucrania, en cooperación con el Programa de Comercio y Empleo de la OIT.
19. Las cooperativas presentan un contexto específico para la creación de un entorno propicio. Gracias a una promoción eficaz, cada vez más países piden ayuda a la OIT para reformar su legislación y políticas en materia de cooperativas a la luz de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas (núm. 193). Se están llevando a cabo actuaciones en más de 20 países, tanto industrializados como en desarrollo. Ya se han introducido reformas en otros seis países africanos con la asistencia del Sistema Cooperativo para África de la OIT.
20. El apoyo a las iniciativas regionales y subregionales con miras a establecer un marco legislativo común se ha revelado especialmente efectivo para promover la reforma de la legislación sobre cooperativas, de conformidad con la Recomendación núm. 193, logrando al mismo tiempo armonizar la legislación y realizar economías de escala. Esto incluye el apoyo a las leyes-marco regionales de América Latina y de los 16 Estados Miembros de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA), así como el apoyo a la Comisión Europea y otras partes interesadas para revisar el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea. Los informes sobre la aplicación del programa correspondientes a 2008-2009 y 2010-2011 atestiguan la eficacia de las iniciativas de esa índole, con 25 resultados relacionados con la reforma de cooperativas en el marco del indicador 3.1.
21. En lo referente a la creación de capacidad para fomentar un entorno propicio para las empresas sostenibles, la Oficina y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) revisaron y actualizaron el curso titulado *Creating an enabling environment for sustainable small enterprise development* (creación de un entorno propicio para el desarrollo de pequeñas empresas sostenibles) a fin de que se tuvieran en cuenta las conclusiones de la CIT. El curso se ha impartido con éxito en Turín y en los países a más de 300 participantes. Cabe destacar una nueva contribución técnica, la guía de derecho del trabajo y desarrollo de las microempresas y pequeñas empresas en África, que se elaboró en cooperación con el Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo de la OIT

⁷ Véase: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/whatwedo/projects/effectivemploy.htm>.

(DIALOGUE), a partir de la labor empírica efectuada en el marco de un proyecto financiado por el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo (NORAD).

22. Entre los retos pendientes figura la mayor integración en el conjunto de la OIT de la labor a nivel de país relativa a las 17 condiciones establecidas en las conclusiones de la CIT, habida cuenta de que esas condiciones van más allá de las competencias y el mandato de EMP/ENTERPRISE. Esta labor está en curso, al igual que otros esfuerzos en el Sector de Empleo en materia de comercio, macroeconomía, políticas industriales, calificaciones e infraestructuras, y con DIALOGUE en lo tocante al papel del derecho laboral como parte del marco reglamentario. También se han empezado a explorar las posibilidades de acceso a la protección social para las PYME, con objeto de potenciar la supervivencia de la empresa y ofrecer incentivos para la formalización. El Sector de Empleo también está adoptando medidas para integrar de un modo más sistemático el análisis del entorno propicio en los exámenes de las políticas nacionales de empleo. En el documento que se ha sometido al examen del Segmento de Empresas Multinacionales se identifican diversos desafíos en el ámbito de la coherencia de las políticas internacionales ⁸.
23. Otro desafío aún mayor es impulsar la reforma de las políticas en el plano nacional, en particular cuando esas reformas afectan a áreas de políticas dominadas por otros actores, y a las que los mandantes y la OIT tienen un acceso limitado. Después de consolidar la metodología de evaluación, un paso importante es la creación de capacidad para una aplicación a mayor escala y un seguimiento sobre el terreno, primero entre las empresas y los expertos empleadores y trabajadores, pero progresivamente también entre otros expertos pertenecientes a los Equipos de Trabajo Decente.

Pilar 2: Iniciativa y desarrollo empresariales

24. Este pilar reubica la iniciativa y el desarrollo empresariales, que es el área de trabajo de mayor raigambre en el ámbito de la creación de empresas. Para la OIT, el desarrollo empresarial no sólo consiste en fomentar la iniciativa empresarial, sino sobre todo en la creación de empleos decentes. Los estudios recientes confirman una vez más la importancia del énfasis que pone la OIT en las PYME y las empresas emergentes. Un nuevo estudio del Banco Mundial vuelve a poner de manifiesto que las PYME representan los dos tercios de todo el empleo y que la mayoría de puestos de trabajo formales de nueva creación se produce en empresas jóvenes y pequeñas ⁹.
25. La demanda de apoyo a la iniciativa y desarrollo empresariales es alta y constante, según se refleja en los 26 Programas de Trabajo Decente por País, en los que se establecen metas para los resultados de cada país en el marco del indicador 3.2 relativo al desarrollo empresarial, así como en la amplia cartera de proyectos de cooperación técnica, con una inversión de cerca de 70 millones de dólares de los Estados Unidos en este área.
26. Los avances realizados en el marco del pilar 2 han ampliado la gama de productos de la OIT en el ámbito del desarrollo de la iniciativa empresarial, aumentando la visibilidad y credibilidad de la OIT entre los promotores de la pequeña empresa y fortaleciendo las ya de por sí sólidas redes que cada programa ha establecido a lo largo de los años con interlocutores nacionales, regionales e internacionales a fin de garantizar la sostenibilidad.

⁸ Documento GB.312/POL/13.

⁹ Ayyagari, M., Demircuc-Kunt, A. y Maksimovic, V.: *Small vs. young firms across the world: Contribution to employment, job creation, and growth*, Policy research working paper No. 5631, World Bank Development Research Group, Finance and Private Sector Development Team, abril de 2011.

Estos productos de referencia sobre educación y formación en materia de iniciativa empresarial incluyen el programa «Conozca su negocio» (KAB), que promueve la sensibilización y la actitud de los jóvenes en relación con la iniciativa empresarial, el programa «Inicie y Mejore Su Negocio» (IMESUN), que ayuda a las empresas emergentes, y el programa de Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer (WED), diseñado específicamente para las mujeres.

27. Se han emprendido estudios ¹⁰ para evaluar el alcance y el impacto inmediato de esos productos. El IMESUN se utiliza en más de 50 países y se ha traducido a más de 40 idiomas. A través de él se ha dado formación a 4,4 millones de alumnos, lo que ha llevado a la creación de cerca de 2,7 millones de puestos de trabajo. El KAB se ha introducido en la formación profesional, la enseñanza secundaria y las universidades de 40 países, con más de 500.000 alumnos. Las evaluaciones ponen de manifiesto que los participantes tienen muchas más posibilidades de crear una empresa que las personas que no han seguido esa formación. Hasta la fecha, el KAB se ha incorporado al programa de estudios de 17 países. Los proyectos WED, financiados por Irish Aid y NORAD, han beneficiado a cerca de 60.000 mujeres empresarias desde 2009, ayudándoles a multiplicar por cuatro sus ventas y a aumentar sus beneficios en un 50 por ciento ¹¹. Cabe destacar que su importante difusión es con frecuencia fruto de la suma de recursos nacionales a las inversiones iniciales efectuadas por conducto de la OIT.
28. Tomando como base la experiencia adquirida, se han establecido proyectos a gran escala que tienen por objeto el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres y los jóvenes en África Oriental y Meridional, así como en el Sureste Asiático ¹².
29. Desde 2007, la Oficina ha venido adoptando un enfoque cada vez más integrado, a través de la incorporación progresiva del objetivo de desarrollo sostenible en los proyectos y herramientas de la OIT, la intensificación de la labor relativa a las cadenas de valor y la iniciativa empresarial para los grupos vulnerables y la profundización de la evaluación del alcance y el impacto de los productos. En lugar de promover una gama de herramientas independientes para las microempresas y pequeñas empresas, las intervenciones se han basado cada vez más en una visión sistémica de los mercados, las instituciones y los grupos desfavorecidos, encaminada al desarrollo sostenible. Para ello, se analizan las condiciones que rigen los mercados con objeto de mejorar el acceso de las mujeres y los hombres a las oportunidades de desarrollo empresarial, mediante la creación de más y mejores empleos, y se presta una mayor atención al vínculo entre la productividad empresarial y las prácticas responsables en el lugar de trabajo. Esto también incluye el acceso a la financiación, ya que la OIT ayuda a poner en contacto a los empresarios con los proveedores de microfinanciación y el sistema bancario.

¹⁰ Lucas de Rezende, T. y Dyring Christensen, J.: *Supporting Entrepreneurship Education: A report on the Global outreach of the ILO's Know About Business programme*, (Ginebra, OIT, 2009); y Van Lieshout, S., Aliyev, M. y Sievers, M.: *SIYB Global tracer study* (Ginebra, OIT, de próxima publicación).

¹¹ Esta cifra representa el alcance de los dos proyectos de cooperación técnica en materia de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer financiados por Irish Aid y NORAD desde 2009, y no el alcance global de la labor de la OIT en el ámbito de la promoción de la iniciativa empresarial de la mujer.

¹² Entre ellos figuran el proyecto de iniciativa empresarial de los jóvenes en África Oriental (*Youth Entrepreneurship Facility for East Africa*), financiado por Dinamarca, con un presupuesto de 23 millones de dólares de los Estados Unidos.

- 30.** De conformidad con las conclusiones de la CIT, se ha ampliado significativamente el apoyo al desarrollo de las empresas a nivel sectorial a través del desarrollo de la cadena de valor. La evaluación de proyectos anteriores en este ámbito, como el proyecto Enter Growth en Sri Lanka, relativo a las cadenas de valor en las zonas rurales alejadas, ha puesto de relieve su potencial. Con un presupuesto de 5 millones de dólares de los Estados Unidos, Enter Growth ha beneficiado a 52.000 empresas en los sectores de la agricultura y el turismo. El empleo creció un 15 por ciento en las provincias beneficiadas por el proyecto, a un ritmo mucho más rápido que el promedio nacional.
- 31.** Tomando como base los logros y las lecciones aprendidas, se estima que el conjunto de la cartera de proyectos de la OIT en el ámbito del desarrollo de la cadena de valor ha aumentado de cinco proyectos en 2007 a 24 proyectos en 2011, con una inversión total de 31 millones de dólares de los Estados Unidos. Muchos de los proyectos en curso se centran en las zonas rurales. Entre estos proyectos figuran los de Sri Lanka y Viet Nam, que vinculan las oportunidades empresariales a la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo en las cadenas de valor, así como un proyecto piloto en el sector textil en Kirguistán, en colaboración con los sindicatos nacionales de trabajadores. En Ghana, el apoyo de la OIT al desarrollo de las empresas rurales ha tenido como consecuencia la reforma institucional de las estructuras de gobierno locales, que recientemente se plasmó en una política nacional sobre desarrollo económico local. La OIT copreside el grupo de trabajo de las Naciones Unidas que se ocupa del desarrollo de la cadena de valor y proporciona formación a los diez organismos participantes en el mismo, a través del Centro de Turín, sobre el tema del desarrollo de la cadena de valor en favor del trabajo decente.
- 32.** Se considera que diversas medidas seguimiento de las conclusiones de la CIT siguen estando en curso. La Oficina se está esforzando por reflejar de una manera más eficaz las dimensiones social y medioambiental en los productos de fomento de la iniciativa empresarial. Hasta el momento, se han incluido módulos de iniciación a la sostenibilidad medioambiental, la ecologización de las empresas y las opciones empresariales ecológicas en el KAB y en el IMESUN. Serán necesarios recursos considerables para actualizar íntegramente esos productos.
- 33.** Asimismo, es necesario seguir trabajando en lo referente a la evaluación del impacto. EMP/ENTERPRISE ha desempeñado un papel proactivo en la promoción de una norma internacionalmente reconocida relativa a la medición de resultados a través del Grupo Directivo de Medición de Resultados del DCED. En el marco de esta iniciativa, en la que participan múltiples donantes, la OIT ha promovido el uso de indicadores relacionados con el empleo y será el primer organismo de las Naciones Unidas que someta esa norma a una prueba piloto en tres proyectos de cooperación técnica que se llevan a cabo en una decena de países de África, Asia y América Latina. La norma tiene por objeto cuantificar y atribuir claramente los resultados, así como permitir su agregación, y por ende su comparación, en los diversos proyectos y programas. Se prevé que en 2012 estarán disponibles los resultados preliminares. Además, el proyecto de iniciativa empresarial de los jóvenes en África Oriental (Youth Entrepreneurship Facility in East Africa) está preparando una prueba de control aleatorio en los establecimientos de enseñanza secundaria de Uganda para evaluar el impacto del KAB. Se están realizando esfuerzos para consolidar las lecciones aprendidas, con miras a desarrollar plenamente el concepto y ofrecer orientaciones prácticas para los proyectos integrados capaces de fomentar la sostenibilidad en las empresas a gran escala y de generar mejoras a largo plazo a través de intervenciones sistémicas.
- 34.** El desarrollo empresarial aún se enfrenta a diversos desafíos. La asistencia de la OIT a los países en desarrollo suele centrarse en las necesidades de la economía informal, muy extendida, y de las zonas rurales. Por ese motivo, a menudo resulta difícil involucrar a los interlocutores sociales. Otro desafío está relacionado con la disminución del personal en la

sede, lo que restringe la capacidad para mantener actualizados los productos existentes, ofrecer garantías de calidad, evaluación de impactos y oportunidades de formación, y para desarrollar nuevos productos. Un tercer desafío, en relación con los anteriores, consiste en crear más vínculos operativos entre los diversos tamaños y tipos de empresas y forjar alianzas con el sector privado para la promoción de las empresas sostenibles, en particular para los jóvenes, las mujeres y la población rural.

Pilar 3: Prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo

- 35.** El objetivo del pilar 3 es ayudar a los mandantes de los Estados Miembros a adaptar sus operaciones a las prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo, de conformidad con las conclusiones de la CIT. La labor en este ámbito ha girado en torno a las orientaciones proporcionadas por la Oficina en los párrafos 24, 2) (mejora de la cadena de valor y desarrollo de conglomerados) y 24, 4) (aplicación de prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo) de las conclusiones de la CIT. Su ejecución se ha organizado en torno a tres áreas estratégicas concretas: 1) promoción de PYME competitivas y responsables; 2) apoyo a las empresas multinacionales para la adopción de prácticas empresariales inclusivas y sostenibles; y 3) fortalecimiento de la dimensión laboral de las iniciativas de responsabilidad social de la empresa (RSE).
- 36.** La contribución del programa para la Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR), financiado por la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO) del Gobierno de Suiza y del NORAD, es fundamental en la aplicación de la estrategia de la OIT para el fomento de prácticas responsables y sostenibles a nivel de la empresa. Se trata de un programa de formación práctica y mejora del lugar de trabajo que tiene por objeto aumentar la productividad de las PYME al tiempo que se promueve el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. El programa PECR capacita a los mandantes de la OIT y a los proveedores de servicios para promover y ejecutar el programa de formación en las empresas. Ofrece a esos interesados asistencia técnica a la luz de las normas internacionales del trabajo, así como material de formación completo. La colaboración en el conjunto de la Oficina, incluidos ACTRAV y ACT/EMP y la Oficina para la Igualdad de Género, ha permitido garantizar que el programa sea pertinente para las empresas y se haga eco de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género. El programa ofrece también un módulo de formación sobre producción más limpia, en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.
- 37.** El programa PECR se lleva a cabo en siete países. Todas las actividades están dirigidas por comités consultivos tripartitos en cada país y a escala mundial. Hasta julio de 2011 había beneficiado a 136 formadores y 210 representantes de asociaciones industriales, sindicatos y gobiernos en China, Colombia, Ghana, India, Indonesia y Sudáfrica. Hasta el momento, el programa ha impartido formación a 105 PYME, y se estima que 3,8 millones de personas han tenido acceso a programas de radio o publicaciones en los que se promueven las prácticas responsables en el lugar de trabajo. Si bien aún no se dispone de datos relativos a su impacto, una evaluación intermedia puso de relieve que se había producido una mejora en el rendimiento y las condiciones de trabajo de las empresas.
- 38.** En América Latina se ha desarrollado un enfoque similar para la promoción de prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo, en el marco del Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO). Este sistema estimula el aprendizaje organizacional, sobre la base de la productividad y el trabajo decente. Actualmente, el SIMAPRO se aplica en Chile, Cuba, República Dominicana y México, en muy diversos sectores, como el azúcar, la fruta, los recambios para el automóvil, la confección y el

turismo, y principalmente en las PYME. Las evaluaciones de su impacto revelan altas tasas de retorno de las mejoras identificadas en el diálogo entre la empresa y los trabajadores, así como la mejora en las condiciones de trabajo. La función de las partes interesadas, incluidos los sindicatos, se debate de forma explícita en el proceso, y los mandantes desempeñan un papel protagonista en la puesta en marcha y la dirección de los proyectos del SIMAPRO. En México, por ejemplo, este programa ha dado lugar a un acuerdo tripartito sobre las calificaciones en el sector turístico.

39. El programa PECR y el SIMAPRO están especialmente orientados a las pequeñas y medianas empresas, y complementan el programa Better Work, el principal programa de la OIT en el ámbito de las prácticas aplicadas en las empresas. Better Work, un programa conjunto de la OIT y la CFI, ha centrado sus esfuerzos en las grandes empresas del sector del vestido, que son proveedores de primer orden para las firmas internacionales. Los programas por país de Camboya (como Better Factories Cambodia), Haití, Indonesia, Jordania, Lesotho, Nicaragua y Viet Nam combinan las evaluaciones independientes a nivel de la empresa, en las que se examina el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional, con el asesoramiento empresarial y los servicios de formación para respaldar mejoras prácticas a través de la cooperación en el lugar de trabajo.
40. El diseño y la aplicación de los programas por país de Better Work se lleva a cabo con la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes, el Gobierno y los compradores internacionales con miras a promover la implicación de las partes interesadas y la sostenibilidad mediante la aplicación de soluciones compartidas. A escala nacional, cada programa por país está dirigido por un comité consultivo del proyecto de carácter tripartito, mientras que en la empresa los comités del lugar de trabajo, compuestos por un número igual de trabajadores y directivos, resuelven los problemas relativos al cumplimiento y supervisan el desarrollo y la aplicación de un plan de mejora.
41. En el análisis de los datos relativos al cumplimiento de la legislación laboral en el sector del vestido efectuado por Better Factories Cambodia¹³ se pone de manifiesto que se ha producido una mejora significativa en las condiciones de trabajo en las empresas. La preocupación de los compradores por la reputación de las empresas, así como la divulgación al público del incumplimiento de la legislación por parte de las empresas, contribuyen a mejorar el ritmo y el grado de las mejoras, e incluso en los casos en que no se llevan a cabo reformas, se observa un mayor grado de respeto de la legislación.
42. Better Work está estudiando la posibilidad de ampliar el programa a otros sectores, incluida la industria agroalimentaria, y ha efectuado también un estudio de viabilidad sobre la puesta en marcha de un programa Better Work en el sector de la confección «prêt à porter» en Bangladesh.
43. Otra línea de trabajo importante respecto de este pilar ha sido la promoción de prácticas empresariales sostenibles en las empresas multinacionales. En este ámbito los principales logros giran en torno al éxito del lanzamiento y aceptación del servicio de asistencia de la OIT para empresas (*ILO Helpdesk for Business*) sobre las normas internacionales del trabajo. Este servicio gratuito y confidencial entró en funcionamiento hace menos de dos años y ya ha prestado asesoramiento técnico especializado a más de 471 usuarios, que han solicitado orientaciones para la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los

¹³ Robertson, R. *et al.*: *Labour Law Compliance and Human Resource Management Innovation: Better Factories Cambodia*, Better Work discussion paper series: No. 1 (enero de 2011). Disponible en: <http://www.betterwork.org/EN/Publications/Documents/Discussion%20Paper%20Series%20No%201%20-%20Labour%20Law%20Compliance%20and%20Human%20Resources%20Management%20Innovation%20-%20Better%20Factories%20Cambodia.pdf>.

principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. El funcionamiento del servicio de asistencia está coordinado por un comité directivo tripartito. El sitio web del servicio de asistencia de la OIT se puso en marcha en noviembre de 2010 y hasta la fecha ha recibido más de 10.000 consultas; en sus seis primeros meses de funcionamiento recibió consultas de usuarios de las cinco regiones¹⁴. A través del sitio web del servicio, los usuarios pueden acceder a muy diversas preguntas y respuestas tramitadas por el servicio de asistencia, y los empleadores, trabajadores y gobiernos disponen así de toda una gama de herramientas del conjunto de la OIT especialmente diseñadas para las empresas¹⁵.

44. En lo referente a la formación y creación de capacidad en este ámbito, la Oficina ofrece contenidos y apoyo didáctico a los cursos para los mandantes y participantes de empresas multinacionales sobre la aplicación de las normas fundamentales del trabajo y los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en colaboración con el Centro de Turín. En 2007 se diseñó e introdujo un nuevo curso de formación especialmente dirigido a un público tripartito, titulado *Sustainable enterprise promotion through good workplace practice and human resource management* (promoción de las empresas sostenibles a través de las buenas prácticas en el lugar de trabajo y la gestión de los recursos humanos). El número de cursos sobre este tema ha aumentado de uno en 2008 a nueve en 2011, y se ha pasado de 17 participantes a 124.
45. En 2010-2011, la Oficina y el Centro de Turín colaboraron con una red de escuelas de comercio para elaborar un programa de estudios sobre gestión sostenible de la cadena de suministro y la integración de la dimensión social de la RSE para su distribución a un número cada vez mayor de escuelas de comercio en las economías emergentes. Estos programas se promueven a través de las redes internacionales de escuelas de comercio, como la iniciativa Principios para una Educación Responsable en Gestión, que se inspira en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y la Fundación Europea para el Desarrollo de la Gestión. Gracias a su participación en el Pacto Mundial, la OIT ha tenido la oportunidad de establecer otras alianzas en el ámbito de la creación de capacidad, a través de la publicación de guías y la realización de actividades de formación en colaboración con las redes locales del Pacto Mundial en la Argentina, Egipto, Kosovo¹⁶, Pakistán, Serbia y la República Árabe Siria.
46. Se están logrando progresos significativos en lo referente a la promoción de un enfoque coherente de la RSE dentro de la OIT. La creación de un portal de asistencia ha tenido resultados positivos en cuanto al fortalecimiento y la mejora de la colaboración entre diversas unidades de la OIT pertenecientes a todos los sectores, lo que ha permitido intensificar la labor de investigación conjunta y la producción de herramientas. Los seminarios en la web, organizados en colaboración con otras unidades de la OIT, son un mecanismo innovador para la sensibilización y la creación de capacidad en el que se abordan cuestiones como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (con la Oficina para la Igualdad de Género), los niños y los jóvenes que realizan trabajos peligrosos (con el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil) y la discapacidad en el lugar de trabajo (con el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad y ACT/EMP).

¹⁴ Datos disponibles hasta el 6 de junio de 2011 solamente, debido a cambios técnicos en el sitio web principal de la OIT.

¹⁵ Para mayor información, véase el documento GB.312/POL/13/REF en el sitio web del Consejo de Administración.

¹⁶ Según se establece en la resolución núm. 1244 de 1999 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

47. En lo tocante a las prácticas en el lugar de trabajo, el desafío consiste en aumentar la cobertura y la sostenibilidad de los enfoques, en particular de los relativos a las microempresas y las pequeñas empresas. La sostenibilidad exige la creación de una capacidad institucional estrechamente vinculada a los mandantes y la recuperación de los costos de las intervenciones. A ambos desafíos se podría responder en parte a través de alianzas público-privadas. En el programa Better Work existe ya un modelo de alianza de esa índole, en el que las marcas internacionales de prendas de vestir se comprometen a apoyar los esfuerzos de las empresas por mejorar el cumplimiento de las normas laborales, al tiempo que contribuyen con comentarios y orientaciones al programa Better Work a escala mundial y nacional. En el ámbito de las PYME, la firma de un acuerdo sobre un programa piloto con el distribuidor suizo Coop para brindar formación a sus proveedores chinos (en esa categoría de empresas) constituye un primer paso en esta dirección. La evaluación del impacto de la formación y la creación de capacidad es otra esfera que se debe abordar con carácter más sistemático. Las evaluaciones *a posteriori* de los cursos sobre RSE, iniciadas en 2010 por el Centro de Turín, pusieron de manifiesto que los cursos daban lugar a cambios en el comportamiento de las personas y de sus organizaciones.

Coordinación y ejecución efectiva

48. Como se describe anteriormente, se ha intensificado la coordinación entre las unidades de la sede que trabajan en el ámbito del desarrollo empresarial, empezando por las unidades adscritas a EMP/ENTERPRISE. La colaboración y el intercambio de conocimientos con los colegas de las oficinas exteriores se están impulsando mediante la constitución de un equipo mundial sobre empresas, en el que participan los expertos en empresas sobre el terreno, el Centro de Turín, los principales proyectos de cooperación técnica y consultores permanentes. Además de celebrar ocasionalmente reuniones presenciales, esta labor se lleva a cabo principalmente a través de videoconferencias y de una plataforma de conocimientos basada en la web.
49. El Programa de Empresas Sostenibles sigue recibiendo recursos extrapresupuestarios sustanciales, lo que pone de manifiesto la demanda constante de los Estados Miembros y el apoyo prestado por los donantes a este programa. Desde 2007, la inversión total ha pasado de 78 a 100 millones de dólares de los Estados Unidos por lo que éste se situaría en el segundo puesto entre los programas de la OIT que más fondos reciben (por un monto equivalente al 10-12 por ciento del total de la financiación extrapresupuestaria). El gasto anual aumentó de 26 millones de dólares de los Estados Unidos en 2007 a 36 millones en julio de 2011. Resulta difícil distinguir tendencias debido a la existencia de proyectos muy amplios como el proyecto de iniciativa empresarial de los jóvenes en África Oriental (Youth Entrepreneurship Facility for East Africa), con un presupuesto de 23 millones de dólares de los Estados Unidos.
50. Si bien el presupuesto asignado al programa es significativo, no está equilibrado. Cerca del 90 por ciento de los recursos se destinan a la iniciativa y al desarrollo empresariales (pilar 2) y el 10 por ciento al apoyo a las prácticas en el lugar de trabajo. Aunque los recursos extrapresupuestarios directamente destinados a la creación de un entorno propicio para las empresas han aumentado, siguen siendo limitados. Esta distribución de los recursos refleja, en parte, la demanda de apoyo de los Estados Miembros en relación con el pilar 2, así como el largo historial y la calidad demostrada de los productos de la OIT en el ámbito del desarrollo empresarial. Se está procurando corregir este desequilibrio a través de la promoción de enfoques más integrados basados en la evaluación del entorno propicio y una mayor vinculación entre el apoyo a las empresas sostenibles y las políticas nacionales de empleo.

Perspectivas y prioridades para el futuro

51. Habida cuenta de la demanda creciente de servicios del Programa de Empresas Sostenibles, no cabe duda de que éste puede seguir creciendo y aumentando su impacto. Además de acabar la labor iniciada en el marco de los tres pilares, según se ha descrito en los párrafos anteriores, hay margen para aumentar la eficacia y eficiencia del programa. El recorte de los recursos tanto humanos como materiales en la sede se debe compensar mediante la combinación del aumento programado de los recursos extrapresupuestarios con una mejor distribución del trabajo en el seno del equipo mundial sobre empresas. De este modo, la Oficina se centraría en el desarrollo de nuevos enfoques y en la garantía de la calidad, el Centro de Turín asumiría un papel más importante en materia de creación de capacidad y algunos aspectos de la gestión del conocimiento (algo que ya sucede en el caso del desarrollo económico local), las oficinas exteriores tendrían más autonomía a la hora de aplicar herramientas que conocerían a la perfección, y las alianzas externas ayudarían a abarcar ámbitos de trabajo fundamentales.
52. Un buen ejemplo de esta cooperación es la innovadora Universidad de Verano para el Desarrollo Empresarial Sostenible que se celebra con carácter anual en el Centro de Turín desde 2008. En ella se combina la perspectiva holística e integrada de las conclusiones de la CIT con las economías de escala y las oportunidades de diálogo entre las partes interesadas.
53. Se espera obtener ventajas significativas a partir de las economías de escala que se generarán mediante proyectos de cooperación técnica más amplios e integrados y más orientados hacia las políticas. Estos proyectos pueden dar respuesta a la exhortación formulada en las conclusiones de la CIT a adoptar soluciones personalizadas, que tengan en cuenta el contexto más amplio de las políticas. El equipo mundial sobre empresas está desarrollando intervenciones sistémicas, integradas y que actúan en diversos niveles con miras a abordar todas las limitaciones pertinentes desde los sistemas de valor, incluidas las actitudes frente a la iniciativa empresarial y el trabajo decente, al entorno propicio para las empresas, el desarrollo empresarial para determinados grupos y las prácticas a nivel de la empresa.
54. Estas intervenciones, que han de ser capaces de demostrar de manera concluyente su impacto en todas las dimensiones del desarrollo sostenible y el trabajo decente en todos los niveles (nacional, sectorial y empresarial), giran en torno al papel central de los mandantes y del diálogo social, mientras que la OIT se centra en la facilitación. Este modelo emergente de cooperación permitirá que los mandantes y otros interlocutores nacionales generen cambios y avances duraderos con miras a garantizar la sostenibilidad de las empresas a escala significativa.

Punto para la discusión

55. Este documento se presenta para debate y orientación sobre la forma en que la Oficina ha dado seguimiento a las conclusiones de la CIT de 2007. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno examinar las siguientes cuestiones:
 - a) Basándose en el desarrollo de la metodología de evaluación del entorno propicio, ¿de qué manera puede la Oficina apoyar efectivamente a los mandantes en sus esfuerzos por impulsar una reforma en el plano de las políticas?
 - b) ¿De qué manera puede la Oficina sacar el mayor provecho posible de su amplia experiencia y sus conocimientos técnicos en el ámbito del desarrollo empresarial para ayudar a los Estados Miembros a abordar problemas tan acuciantes como el

desempleo juvenil, la inclusión social, el desarrollo rural y la seguridad alimentaria, entre otros?

- c) ¿Cuáles son las prioridades que han de guiar la aplicación de las conclusiones de la CIT en el próximo bienio?

Ginebra, 6 de septiembre de 2011